

18. 6. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Konkurenční doložka začne reálně chránit zájmy zaměstnavatele: Bude se moci rozhodnout, že sjednaný zákaz konkurence již není v jeho zájmu!

Ústavní soud zvrátil judikaturu Nejvyššího soudu: Ujednané odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu resp. zejména z důvodu, že na její existenci nemá zájem, protože zaměstnanec nezískal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které by musely být chráněny konkurenční doložkou, není automaticky absolutně neplatné!

*Paušální vyloučení alternativy odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem (bez udání důvodu), provázené sankcí absolutní neplatnosti právního jednání, jak to učinil ve své judikatuře Nejvyšší soud, upírá stranám (účastníkům) pracovního poměru volný prostor, jenž jim poskytují nejen ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2001 občanského zákoníku, ale především čl. 2 odst. 3 Listiny s jeho garancí svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody, rozhodl Ústavní soud, když mnohem více než Nejvyšší soud v dané otázce refleктоval zaměstnavatelské potřeby v praxi.*

## Skutkový základ řešeného sporného případu

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dne 25. 11. 2013 pracovní smlouvu, přičemž ode dne 15. 1. 2014 zaměstnanec působil na pozici generálního ředitele. Strany si v pracovní smlouvě ujednaly konkurenční doložku, v níž se zaměstnanec zavázal po dobu šesti měsíců ode dne ukončení pracovního poměru **zdržet (se) výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu**, a to pod sankcí smluvní pokuty. Zaměstnavatel se naopak zavázal, že zaměstnanci vyplatí peněžité plnění ve výši 1/2 průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění shora uvedeného závazku nekonkurovat. (Průměrný měsíční výdělek zaměstnance činil 428 515 Kč.) Nakonec bylo stranami ujednáno, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit v písemné formě kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru, a to i bez udání důvodu.

Dne 16. 2. 2016 podal zaměstnanec výpověď z pracovního poměru s tím, že jeho pracovní poměr skončí 30. 4. 2016. Dne 22. 4. 2016 zaměstnavatel odstoupil od konkurenční doložky, aniž by uvedl důvod odstoupení, přičemž toto odstoupení bylo zaměstnanci doručeno dne 26. 4. 2016. Jelikož byl zaměstnanec přesvědčen, že odstoupení je neplatné, a obě smluvní strany jsou tak konkurenční doložkou nadále vázány, podal žalobu na zaplacení peněžitého vyrovnání.

## Předchozí rozhodnutí obecných soudů na základě dosavadní judikatury Nejvyššího soudu

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, odvolací soud potvrdil rozhodnutí prvostupňového soudu a Nejvyšší soud ČR dovolání zaměstnavatele odmítl. V odůvodnění svého usnesení ze dne 26. 3. 2019, spis. zn. 21 Cdo 60/2018 poukázal NS na svou **předchozí judikaturu, z níž plyne, že zaměstnavatel není v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance oprávněn odstoupit**

**od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to ani tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami v konkurenční doložce sjednána.** Zopakoval, že bez uvedení důvodu je odstoupení zaměstnavatele imperfektní; **navíc by se jednalo o nepřipustné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance.**

**Podle rozsudku NS ze dne 5. 11. 2020 spis. zn. 21 Cdo 4779/2018 dokonce není přípustné ani to, aby si smluvní strany sjednaly možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky důvodu, že na jejím dalším trvání nemá zájem z důvodu, že zaměstnanec nezískal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které by musely být chráněny konkurenční doložkou.** Toto judikatorní rozhodnutí jsme na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) podrobili poměrně ostré kritice s ohledem na jeho velmi negativní dopady na zaměstnavatelskou praxi.[\[1\]](#)

Zaměstnavatel si podal ústavní stížnost, již napadl všechna rozhodnutí obecných soudů v dané věci, které Ústavní soud svým nálezem spis. zn. II. ÚS 1889/19, ze dne 21. 5. 2021 vyhověl.

### **Názor Ústavního soudu na smysl a význam konkurenční doložky**

Ústavní soud ve svém nálezu (po zevrubném zhodnocení judikatury NS, ale i srovnání cizozemských právních úprav) vyhodnotil, že konkurenční doložka, ač je synallagmatickým právním vztahem, slouží primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele. Naopak v zájmu zaměstnance zásadně je, aby konkurenční doložkou vázán nebyl. Konkurenční doložka je totiž právním institutem, který zaměstnance po skončení pracovního poměru omezuje v dalším pracovním uplatnění, omezuje využitelnost jeho speciálních a z pohledu pracovního trhu cenných vědomostí, zručností nebo schopností, v jistém smyslu „snižuje jeho cenu“ na trhu práce a typicky jej vystavuje nebezpečí, že v případě byť i nepatrného porušení konkurenční doložky po něm zaměstnavatel může požadovat zaplacení smluvní pokuty.

### **Ústavně nekorektní dotváření práva v oblasti konkurenční doložky**

Obecné soudy žalobě zaměstnance, zhodnotil Ústavní soud, vyhověly s pouhým poukazem na to, že sjednání možnosti odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu je z podstaty věci nepřipustné a absolutně neplatné. Nepřipustnost takového smluvního ujednání přitom **není stanovena zákonem, nýbrž byla dovozena judikaturou Nejvyššího soudu** (jak jsme ji shora lehce, v hrubých obrysech nasínili). Takové soudcovské dotváření práva, k jakému v nyní posuzované věci přistoupily obecné soudy, lze považovat za ústavně konformní pouze tehdy, vyžaduje-li to korektně vymezený účel a smysl dotčené právní úpravy, jeho systematická souvislost nebo některý z ústavních principů, uvádí Ústavní soud. Obecné soudy navíc musejí předložit mimořádně přesvědčivé argumenty, z nichž bude zřejmé, že jimi zvolené řešení nastoluje spravedlivou rovnováhu mezi základními právy zaměstnavatele a zaměstnance a v maximální možné míře respektuje princip autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců.

### **Zohlednění požadavků praxe**

**Ačkoli zaměstnavatel zpravidla bude mít zájem na trvání sjednané konkurenční doložky, mohou nastat situace, kdy se vázanost stran tímto smluvním ujednáním začne jevit jako nepřiměřená, zbytečná, nežádoucí nebo z jiného důvodu neudržitelná.** K tomu může dojít z rozličných příčin, kupříkladu v důsledku plynutí času (např. zastarání informací, jejichž úniku měla konkurenční doložka předcházet), vývoje na trhu (např. ztráta lukrativnosti těchto informací), z důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodu na straně zaměstnance (např. zaměstnanec v průběhu pracovního poměru nepřišel do kontaktu se žádnými informacemi, které by bylo nezbytné chránit konkurenční doložkou).

## Ukončení konkurenční doložky

K řešení naznačených situací slouží možnost vyvolat zánik závazků plynoucích z konkurenční doložky jinak než jejich splněním. Ve vztahu k některým způsobům zánikuzávazků plynoucích z konkurenční doložky jinak než jejich splněním přitom zákonodárce stanovil relativně jasná kogentní pravidla (viz např. zákonná úprava možnosti zaměstnance vypovědět konkurenční doložku dle ust. § 310 odst. 5 zákoníku práce nebo zániku závazku zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty dle ust. § 310 odst. 3 zákoníku práce). Ve vztahu k jiným způsobům zániku těchto závazků ale podrobnější právní úprava chybí (viz zákonná úprava možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky dle ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce, u níž je zákonem vymezeno pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné), takže stranám je ponechána možnost, aby si tyto otázky upravily smluvně. A právě v tomto volném prostoru, které ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2001 občanského zákoníku vytváří v oblasti úpravy podmínek pro možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, se naplno uplatní ústavní garance svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody, vyložil Ústavní soud.

## Dočasně spící smlouva

V této souvislosti zaměstnavatel správně poznamenal (v podání ÚS), že konkurenční doložka je v době před skončením pracovního poměru zaměstnance tzv. spící smlouvou a zamýšlené právní následky začne vyvolávat až po jeho skončení. Dle kogentní úpravy obsažené v ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může odstoupit pouze v této dormantní (spící, neaktivní) fázi konkurenční doložky, čímž je do jisté míry zajišťována ochrana zaměstnance jakožto typově slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích. Nelze navíc přehlédnout, že v důsledku tohoto časového omezení možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky se současně stírá praktický rozdíl mezi „tvrdějším“ právním institutem odstoupení od smlouvy, jenž vyvolává zánik smluvního závazku od počátku (ex tunc), a „měkčím“ právním institutem výpovědi, jenž způsobuje zánik smluvního závazku až od momentu účinnosti výpovědi, resp. uplynutí výpovědní doby (ex nunc) a u něhož je běžně akceptována možnost podání výpovědi bez uvedení důvodu. Ve světle těchto skutečností **se jeví judikaturou dovozená nemožnost (absolutní neplatnost) odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu jako excesivní, iracionální.** Ústavní soud důrazně odmítá názor Nejvyššího soudu, že kategorický, plošný zákaz smluvních ujednání, jež by opravňovala zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), je nezbytný, protože jinak by zaměstnavatel mohl tímto způsobem odstoupit od konkurenční doložky klidně i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance, zasáhnout do jeho legitimních očekávání a výrazně jej tím poškodit. Tento kategorický, plošný zákaz totiž nevede pouze k nepřípustnosti odstoupení zaměstnavatele bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“) v posledních dnech trvání pracovního poměru zaměstnance, jak se snaží tvrdit obecné soudy, nýbrž vede k nepřípustnosti takového odstoupení zaměstnavatele v průběhu celého trvání pracovního poměru zaměstnance, třeba i několik let před tím, než pracovní poměr zaměstnance skutečně skončí.

## Kritické hodnocení judikatury a postupu obecných soudů

Ústavní soud shrnuje, že obecné soudy se dopustily ústavně nepřípustného dotváření práva, jestliže dospěly k závěru, že zaměstnavatel není oprávněn odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, byť tato možnost byla smluvními stranami výslovně sjednána, neboť podobná smluvní ujednání jsou podle ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2001 občanského zákoníku nepřípustná. Obecné soudy tím vykročily z mezí, v rámci nichž je soudcovské dotváření práva ústavně konformní.

## Návod na řešení sporných případů

Závěr, že zásadně není v zájmu zaměstnance být vázán konkurenční doložkou, a závěr, že plošný judikaturní zákaz smluvních ujednání opravňujících zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“) je ústavně nekonformním soudcovským dotvářením práva, **ovšem nelze vykládat tak, že zaměstnanci nemá být poskytnuta žádná ochrana před potenciálním zneužitím práv a postavení ze strany zaměstnavatele.** To by pouze vedlo k vytvoření další nerovnováhy mezi základními právy zaměstnavatele a zaměstnance.

Ústavní soud si je totiž vědom toho, že **konkurenční doložka může fakticky působit na jednání smluvních stran a mít faktické dopady na rozhodování zaměstnance o svém dalším kariérním uplatnění i před skončením pracovního poměru, byť uvedené ujednání je v té době pořád tzv. spící smlouvou a nevyvolává zamýšlené právní následky. Ztotožňuje se proto s názorem obecných soudů, že z ústavního hlediska lze jen stěží akceptovat ničím neomezenou možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky třeba i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance.** Svoboda zaměstnavatele totiž končí tam, kde naráží na základní práva a legitimní zájmy zaměstnance, jemuž navíc ústavní pořádek přiznává zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích. Povinnost poskytnout ochranu základním právům a legitimním zájmům zaměstnance se pak do popředí dostává především tehdy, pokud k takovému odstoupení došlo v době, kdy bylo zřejmé, že zaměstnanec byl při rozhodování o svém dalším kariérním uplatnění veden vědomím, že je povinen po sjednanou dobu a typicky pod hrozbou smluvní pokuty dodržovat zákaz konkurence plynoucí z konkurenční doložky.

Ústavní soud k tomu ale dodává, že **svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány** (jak v nyní posuzované věci činily obecné soudy všech tří stupňů).

**Obecné soudy jsou při rozhodování povinny vzít do úvahy všechny relevantní okolnosti případu, kupříkladu**

**a) dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo, b) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak zvážit důvod, proč tak nemohl učinit dřív (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem), c) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem), d) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo naopak odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo),**

**nebo**

**e) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (např. se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou).**

**Zhodnocení případu**

Obecné soudy především nedokázaly korektně identifikovat podstatu právního institutu konkurenční

doložky ani účel a smysl dotčené právní úpravy. To se následně negativně promítlo i do jejich schopnosti předložit mimořádně přesvědčivé argumenty na podporu svého názoru, že plošný judikaturní zákaz odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (a to i tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána) je nezbytný, nastoluje spravedlivou rovnováhu mezi základními právy a legitimními zájmy smluvních stran a v maximální možné míře ctí ústavní garance svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců, jakož i zásadu priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy. Ze všech uvedených důvodů Ústavní soud uvedl, že obecné soudy se dopustily ústavně nepřijatelného soudcovského dotváření práva.<sup>[2]</sup>

V soudním řízení, které bude následovat po vydání tohoto nálezu (spis. zn. II. ÚS 1889/19 ze dne 21. 5. 2021), který zrušil rozhodnutí soudů všech stupňů v dané věci, budou obecné soudy povinny zohlednit všechny relevantní okolnosti případu a na základě konkrétních důkazů mj. posoudit, zda se zaměstnavatel dopustila svévole nebo zneužil svého typově silnějšího postavení v pracovněprávních vztazích, když bez uvedení důvodu odstoupil od konkurenční doložky, kterou si sjednal se zaměstnancem.



### **Richard W. Fetter,**

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

---

[\[1\] Má konkurenční doložka chránit zájmy zaměstnavat | epravo.cz .](#)

[\[2\] Ústavní soud již v nálezech spis. zn. Pl. ÚS 24/04 a později I. ÚS 190/15 vytyčil předpoklady možného dotváření práva obecnými soudy, přičemž tu zdůraznil přísnost ústavního přezkumu a nezbytnou přesvědčivost důvodů, o něž se takové dotváření práva musí opírat.](#)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)